

Überlastungsanzeige als Mittel zur Behebung und Verhinderung von Gesundheitsgefahren.

Im Zuge der Corona-Pandemie sind die Mängel in der Personalausstattung in Bildungseinrichtungen besonders deutlich geworden. Doch der eklatante Personalmangel besteht schon viel länger. Die dünne Personaldecke in den Einrichtungen führt an vielen Stellen zu Stress. Wenn dieser Stress zum Dauerzustand wird, kann das fatale Folgen für die Gesundheit der Beschäftigten und für das Funktionieren der Bildungseinrichtungen haben.

Vor diesem Hintergrund wurde im Arbeitsschutzgesetz folgendes geregelt:

Arbeitnehmer*innen und Beamt*innen sind verpflichtet im Rahmen ihrer Möglichkeiten sowie der Unterweisung des Arbeitgebers für ihre eigene Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz zu sorgen. Unmittelbare Gefahren für Sicherheit und Gesundheit müssen von den Beschäftigten unverzüglich gemeldet werden. (vgl. §§15, 16 ArbSchG)

Es gilt also für Angestellte und Beamt*innen die **Pflicht** ihre Vorgesetzten auf Gefahren hinzuweisen.

Das Mittel der Wahl ist hierfür eine Gefährdungsanzeige. Geht die Gefahr von einer andauernden Überlastung aus, kann dementsprechend auch von einer Überlastungsanzeige gesprochen werden.

Wird eine Überlastungsanzeige gestellt, so sind Vorgesetzten verpflichtet die Arbeitsabläufe so zu gestalten, dass die von Arbeitsräumen und Dienstleistungen ausgehenden Gefahren für die Beschäftigten möglichst vermieden werden (vgl. §618 BGB bzw. § 78 BBG und § 45 BeamtStG)

Da es sich bei der Gefährdungsanzeige um eine Pflicht von Angestellten und Beamten handelt kann das vorsätzliche unterlassen einer Gefährdungsanzeige auch rechtliche Konsequenzen für Angestellte und Beamten haben. Dementsprechend kann das rechtzeitige Stellen einer Überlastungsanzeige auf Grund von gesundheitsgefährdender Arbeitsbedingungen durchaus auch als Schutz vor solchen rechtlichen Konsequenzen gesehen werden.

Beamt*innen müssen beim Stellen einer Überlastungsanzeige den Dienstweg einhalten. Sollte der/die Vorgesetzte keine Abhilfe schaffen, kann die Überlastungsanzeige auch bei der oder dem nächsthöheren Vorgesetzten eingereicht werden (§125 Abs. 2 BBG).

In jedem Fall sollte eine Kopie der Überlastungsanzeige auch an den zuständigen Personalrat gesendet werden. Die Personalräte haben hier nach §75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG das Mitbestimmungsrecht bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheits-schädigungen.

Inhalt und Form einer Überlastungsanzeige

In einer Überlastungsanzeige sollte auf folgende Punkte eingegangen werden.

- Welcher Arbeitsanfall ist zu bewältigen?
- Wie ist die aktuelle Personalausstattung an der Dienststelle?
- Wodurch ist die Arbeitsüberlastung entstanden?
- Wie wirkt sich die Überlastung im Einzelfall aus (z.B. Arbeitsrückstände o.ä)?
- Welche persönlichen Folgen können sich für den Beschäftigten/die Beschäftigte ergeben?
- Welche Folgen können sich für andere Personen (z.B. Schutzbefohlene) ergeben?

Am Ende der Überlastungsanzeige sollte die Forderung nach baldmöglichster Behebung der genannten Missstände stehen.

Überlastungen anzuzeigen sind also einerseits Selbstschutz in gesundheitlicher und rechtlicher Hinsicht und andererseits auch ein Weg um auf missliche Arbeitsbedingungen hinzuweisen.

Diese Personalratsinfo dient der ersten Orientierung und kann eine Einzelfallberatung nicht ersetzen.

Für den ÖPR Lörrach inhaltlich verantwortlich
Joachim Schweizer